

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Permasalahan**

Pada masa saat ini, politik tidak hanya dijumpai dalam kegiatan negara tetapi juga dapat ditemukan saat bekerja. Politik seringkali mempunyai pandangan negatif karena lebih mementingkan kepuasan individu daripada kepentingan umum. Menurut Wikipedia (2009), politik adalah proses pembentukan dan pembagian kekuasaan dalam masyarakat yang antara lain berwujud proses pembuatan keputusan, khususnya dalam negara.

Politik organisasi merupakan fenomena yang tidak dapat dilepaskan dalam organisasi. Setiap orang yang bekerja di organisasi, memiliki tujuan individu tertentu dan masing-masing mempunyai strategi untuk meraih sesuatu yang menjadi tujuan. Semua tidak terlepas dari segala perilaku manusia yang memiliki berbagai keinginan. Politik organisasi sangat ramai diperbincangkan pada dekade terakhir ini, seiring dengan berkembangnya kota Surabaya sebagai kota metropolitan kedua setelah Jakarta.

Sebagian orang memiliki pandangan bahwa segala upaya yang dilakukan dapat dipandang sebagai investasi. Cropanzano *et al.*, (1995 dalam Adams *et al.*, 2008) menyatakan bahwa suatu saat akan diperoleh apa yang diinginkan seperti keuntungan ekonomi, jabatan dan status sosial. Orang cenderung untuk mempengaruhi individu lain dan organisasi dalam setiap tindakan atau perilakunya, misalnya manajer mempengaruhi karyawan untuk tujuan meningkatkan kinerja dan keuntungan. "Dalam usahanya mempengaruhi orang lain, individu melakukan *social influence*, dan tindakan yang lebih terfokus lagi adalah melakukan politik

organisasional” (Greenberg dan Baron, 2000 dalam Adams *et al.*, 2008).

Di dalam lingkungan organisasi, karyawan memiliki perasaan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan. Perasaan dapat menjadi hal yang negatif dapat pula menjadi positif. Tergantung dengan yang ada di pikiran karyawan. Pada saat karyawan merasa bosan, stres, dan beban kerja yang terlalu tinggi karyawan akan mengeluarkan perasaan negatif. Sedangkan saat karyawan mendapat prestasi kerja, pujian dari atasan, komisi dari hasil kerja karyawan akan mendapat perasaan positif dimana perasaan itu akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan.

Karyawan perlu menunjukkan efektivitas diri mereka agar mereka dapat sukses dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya keyakinan bahwa karyawan dapat berhasil dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Karyawan ingin diperlakukan secara adil antara yang satu dengan yang lainnya. Karena ketika karyawan merasa diperlakukan tidak adil di lingkungan kerja, hal ini dapat menimbulkan konflik dan lingkungan kerja menjadi tidak nyaman. Dan saat karyawan telah merasa diperlakukan tidak adil dan mulai mengalami kegagalan dalam pekerjaannya, maka ia akan mulai mencari jalan untuk dapat mencapai keberhasilan dimana ”keadilan digunakan untuk membagi hasil organisasi” (Gillebrand, 1993:695, dalam Adams *et al.*, 2008).

Penelitian ini merupakan replikasi sebagian dari penelitian yang dilakukan oleh Adams *et al.*, (2006). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *affectivity*, *self-efficacy*, *equity sensitivity* dan politik organisasional. Akan tetapi, penelitian ini mempunyai perbedaan dari penelitian sebelumnya, dimana obyek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan ritel di Surabaya.

### 1.2. Perumusan Masalah

Adapun permasalahan yang ingin dianalisis dari pokok bahasan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *affectivity* berpengaruh terhadap persepsi karyawan akan politik organisasional?
2. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap persepsi karyawan akan politik organisasional?
3. Apakah *equity sensitivity* berpengaruh terhadap persepsi karyawan akan politik organisasional?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan dari penulisan proposal skripsi ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *affectivity* terhadap persepsi karyawan akan politik organisasional.
2. Untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap persepsi karyawan akan politik organisasional.
3. Untuk menganalisis pengaruh *equity sensitivity* terhadap persepsi karyawan akan politik organisasional.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini ditulis dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Akademis

- a. Untuk menambah perbendaharaan referensi ilmiah dan memberikan ide untuk pengembangan lebih lanjut bagi rekan-rekan yang mengadakan penelitian di bidang ini.

- b. Aplikasi teori yang sudah diperoleh sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang sama.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sumber informasi bagi karyawan yang bekerja di bidang ritel maupun instansi terkait untuk dapat mengetahui pengaruh *affectivity*, *self-efficacy*, dan *equity sensitivity* terhadap persepsi karyawan akan politik organisasional.
- b. Sebagai penerapan teori yang selama ini didapat di dalam pendidikan formal ke dalam praktik-praktik yang terjadi di organisasi, serta untuk lebih memperdalam pengetahuan tentang pentingnya *affectivity*, *self-efficacy*, dan *equity sensitivity* terhadap persepsi karyawan akan politik organisasional.

### 1.5. Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan skripsi disajikan dalam lima bab yang secara ringkas adalah sebagai berikut:

#### BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### BAB 2 TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab ini terdiri dari penelitian terdahulu, landasan teori tentang persepsi politik organisasional, *affectivity*, *self efficacy*, dan *equity sensitivity* serta hubungan antar variabel, hipotesis, dan model penelitian.

### BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode yang dipakai dalam penelitian yang terdiri dari desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, pengukuran data, metode pengumpulan data, populasi, teknik pengambilan data, teknik analisis data dan prosedur pengujian hipotesis.

### BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

### BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi simpulan dari hasil analisis dan pembahasan serta saran sebagai informasi yang bermanfaat bagi karyawan yang menjadi obyek penelitian.

